

Za uvedených podmínek jest vyloučeno stíhání také pro tiskovou nedbalost (§ 6., posl. odst.).

Co sluší pokládati za veřejný zájem, určuje § 4., odst. 2., výpočtem, ovšem toliko příkladným.

Vytknouti sluší, že § 4. mluví o obžalovaném, ačkoliv nejedná o ustanovení procesní, nýbrž hmotně-právní (tedy správně: pachatel, vinník neb obviňující a p.).

6. Další výhodu poskytuje zákon tomu, kdo, dopustiv se urážky tiskem, jest ochoten dáti za dostučinění. Podle § 18. může totiž soud upustiti od potrestání, nabídl-li »obviněný« při jednání o smír uraženému marně zadostučinění, které soud pokládá za přiměřené. Soud tu uzná vinným (§ 18: »odsoudí«), ale zároveň prohlásí, že upouští od uložení trestu. Rozsudek zůstává tedy odsuzujícím a proto není správné, nýbrž odporuje jasnému ustanovení § 389. tr. ř. z r. 1873, tvrdí-li se ve zprávě ústavně-právního výboru poslanecké sněmovny (tisk. 4569, str. 20) i téhož výboru senátu (tisk. 1884, str. 7), že soudu tím je dána možnost zprostiti obžalovaného povinnosti náhrady nákladu trestního řízení.

(Pokračování).

JUDR. Vojtech H u d e c:

Konkurenčný zákaz jako sociálny problém.

Zariadenie dnešnej našej spoločnosti požaduje, aby každý mal určité povolanie-zamestnanie, t. j., aby sa každý zúčastnil spoločenského života duševnou alebo telesnou prácou a to na základe osvedčenej zásady delby práce, pri čom je každý oprávnený sám si zvoliť svoje zamestnanie.

Individualistická hospodárska sústava však stvorila taký stav, v ktorom sa ľudia delia na zamestnávateľov a zamestnancov. Ich pomery upravujú sa služebnými smluvami, ktorých obsah dnes nezávisí úplne od zúčastnených dvoch subjektov, ale aj od celku. Nehľadíme-li na veľké rozšírenie kolektívnych smluv, pri služebných smluvách často vyskytuje sa otázka, či je prijateľná so stanoviska sociálneho taká výmienka zamestnávateľova, ktorou tento, prijímajúc niekoho do svojich služieb, si vymieňuje, že prijatý zamestnanec po vystúpení z jeho služieb do istého času nebude sa zabývať takou, alebo podobnou prácou, akou sa má uňho zabývať. Túto výmienku menujeme konkurenčnou, súťažnou doložkou, alebo konkurenčným zákazom, najsprávnejšie zákazom konkurencie.

Pokiaľ možno srovnaj túto výmienku so slobodou jednotlivca, pokiaľ s prijatými zásadami nášho hospodárskeho zariadenia a jaké stanovisko zaujíma k nej osnova čl. obč. zák., to bude predmetom tejto úvahy.

Dľa dnešného stavu väčšina ľudí je v službách menšiny. Počet hospodársky nezávislých je priemerne tak malý, že ľudia nútení sú zabezpečiť si živobytie tým, že svoje schopnosti a sily prenajímajú druhým buď za výživu, alebo za peniaze. Že pri tom osobná sloboda človeka nedochádza výrazu, je na bielom dni, čo dnes, za vlády individualistickej hosp. sústavy není možno ináč si ani predstaviť. Ale žeby bol človek za takýchto pomerov mravne diskvalifikovaný, to kategoricky neobstojí. Hľadíme-li na služebný pomer okuliarmi socialistov, mimovoľne prichodí nám sice uznať

správnosť volania sociálne slabších tried po hospodárskej revolúcii, ačkoľvek i v tomto prípade možno nájsť východište, ktoré nutnosť hospodárskej revolúcie vylučuje a človeka mravne uspokojuje. Však za dnešných časov není možný hosp. separatizmus a stránenie sa spolupráce s celým spoločenstvom na základe delby práce! Členovia spoločnosti sú na seba navzájom odkázaní a udržiujú sa len sústavnou spoluprácou; v ktorej jednomu dostane sa ľahšieho, druhému ťažšieho podielu. Ten, kto prácu dáva, je práve tak viazaný celým spoločenstvom jako ten, kto ju koná. Jediné, čím rozdeľuje je, že kým zamestnávateľ je hospodársky nezávislý a silnejší, zatiaľ zamestnanec je viazaný k zamestnávateľovi a hosp. je na toľko sľabý, že za určitých okolností svoj život vidí byť závislý na určitom zamestnávateľovi. Ponevác delbou práce každé jedno odvetvie hosp. života sa zdokonáľilo a zamestnanci pre rozvetvenosť a rôznorodosť rozličných povolání nútení sú zastaviť sa pri určitom jedinom odbore (odhľadneme-li od najjednoduchších prác, ktoré žiadnej odbornej kvalifikácie nevyžadujú), nemôžu-li nájsť prácu tu, nemôžu bez všetkého prestúpiť k odboru druhému, ponevác jednak pre odbornú vycvičenosť tam pracujúcich konkurencia pre nich je nemožná, jednak pri každom vážnejšom zamestnaní aj zákon predpisuje určitú kvalifikáciu.

Za takýchto okolností zamestnanec nútený je často spokojiť sa s najmenšou mzdou, udelenou mu zamestnávateľom, lebo sa bojí o svoj chlieb, zamestnávateľ však, súc si vedomý tohoto postavenia zamestnanca, bude hľadieť všetko využiť a príp. len kriklavo nízku mzdu platiť svojmu zamestnancovi. Keby to svojou cestou takto šlo, dožili by sme sa nového otroctva v pravom slova smysle, ktoré by sa v ničom nelíšilo od otroctva starého veku alebo aspoň od stredovekých pomerov. Zamestnanec nielen že by dostal nepomerne nízku mzdu za svoju prácu, jako niekdajší otroci, alebo na zemepanských latifundiách pracujúci drobní zemedelci, ale bola by obmedzovaná práve tak, jako za feudalistického hosp. zariadenia i jeho sloboda voľného sťahovania sa. Ale prichádza tu samo spoločenstvo, ktoré dobre vediac, že iak zamestnanec, tak aj zamestnávateľ sú v jeho službách a z nich ani jeden není postrádateľný a vo forme zákonov upravuje mzdové i služebné pomery zamestnancov. Zákony, jednajúce o týchto otázkach dľa našej mienky nesledujú cieľ povznesenia proletariátu respektíve zamestnancov, ale chcjú len udržať rovnováhu medzi hospodársky silnejšími a slabšími, aby tu nedošlo k revolúciám a regulovanie hosp. pomerov je tak eminentným požiadavkom spoločenstva, že není správny názor ani zamestnávateľov, ktorí vidia v zákonodarnom upravovaní služebných pomerov v prospech zamestnanectva neoprávnené vmiešovanie sa do ich práv, ani zamestnancov, ktorí, — navdšetko socialisti, — vidia v tom posilňovanie nemajetných tried a postupnú socializáciu. Čo v tomto ohľade koná stát, to koná všetko v prospech celého spoločenstva a nikdy nie v prospech jednej alebo druhej triedy.

Keď takto stát svojimi zákonmi upravuje mzdové a služebné pomery zamestnancov, zbýva tu ešte otázka, jako máme hľadieť na to, že zamestnávateľ, ktorý poskytol zamestnancovi možnosť živobytia, dal mu tiež niečo tak individuálneho, vlastného, čo on získal vlastnou prácou, bez bližšieho spolupôsobenia spoločenstva, jako celku, bez ktorého práca zamestnancova bola by a priori nemožná, na ktorom zakladá sa jeho podnik a bez ktorého on zamestnávateľom ani by nemohol byť, čo tedy je preňho otázkou existenčnou? Rozumieme tu obchodné tajemstvo.

Príjme-li niekto do svojho zamestnania človeka, ktorému mieni dať úlohu takú, jakú by vlastne on sám mal vykonávať a za ktorú patrí i lepšia mzda, než za jednoduchšie práce a dáva možnosť nahľadnúť do všetkého, čo dosiaľ on pečlivo si uschovával pred druhými, sdeli-li mu, čo je hýbädlom a základom jeho podniku, zaiste právom činí, keď si vymieni na zamestnancovi napred záväzný sľub, že toto jednak neprezradí, jednak nevyužitkuje v prospech svoj tím, že po čase jeho opustiac, on sám započne podobný alebo práve taký obchod, alebo dá sa do služieb

konkurenčného podniku a tak sám seba nezaslúžene vyzdvihne a obohati a jeho ešte nezaslúženejšie hosp. zničí, alebo aspoň značne poškodí.

Táto otázka bola predmetom už mnoho úvah, zvlášť v Nemecku.

Je pravidlom v našom práve, že každý voľne môže uzavierať akékoľvek smluvy a pri tom neni viazaný než všeobecnými zásadami platného právneho poriadku. Vyskytne-li sa tedy prípad, že niekto následkom predbežného zrieknutia sa tohoto práva nemôže uzavierať služebné smluvy, vidíme, že tu ide o nejaké mimoriadne právo, pri posudzovaní ktorého musíme byť veľmi obozretní. Vymieni-li sa konkurenčný zákaz medzi osobami hosp. rovnako postavenými, na pr. predá-li niekto svoj podnik, pri čom kupujúci vymieni si, že predavateľ nebude prevádzať taký podnik na tom mieste nikdy, alebo inde do istého času, nevidíme nič zvláštneho, ponevác do kúpnej ceny vpočítaná bola iste aj tá abstraktná hodnota podniku, ktorú majiteľ v budúcnosti dúfa dosiahnuť pre dobrú povahu, dobrú povest alebo zariadenie podniku. — tedy je oprávnené, aby kupujúci v tomto ohľade sa zabezpečil proti prípadnej konkurencii. Inšie je ale prípad, kde zamestnanec za svoju prácu dostáva svoju zasluženú mzdu a mimo toho nahliadne do obchodného vedenia a živnostenského či obchodného tajemstva závodu, naučí sa rôznym spôsobom obchodovania, za čo zamestnávateľovi neposkytuje ničoho. Tu je celkom oprávnené, že majiteľ závodu chce sa zabezpečiť proti zamestnancovi, ponevác so strany tohoto nebolo tu v prospech zamestnávateľa žiadnej, alebo nie primeranej úplaty. Tedy vec, ktorá sa má chrániť súťažnou doložkou, je vlastne živnostenské tajomstvo. Jak stupňovaného významu dobýva si v hosp. živote duševný kapitál, t. j. čím viac závisí prosperovanie podniku na spekulácii, tým väčšmi stúpa aj nebezpečie škody, ktoré by mohlo postihnúť závod so strany toho zamestnanca, ktorý, zastávajúc dôležitejšie postavenie, mohol, ba aj musel nahliadnuť do intimít obchodu.

Oprávnenosť konkurenčného zákazu je tedy za individualistickej hospodárskej sústavy nesporná. Ináč je ovšem tomu v komunistickom hosp. zariadení, kde špeciálne zájmy kapitálu nepotrebujú ochrany a kde kapitalista neznamená zvláštnu hosp. jednotku, následkom čoho význam živnostenského tajemstva aspoň teoreticky odpadá. Nemôžeme však súhlasíť s tým, kto z toho vyvodzujú záver, že konkurenčný zákaz je triednym zariadením, ponevác ochrana zamestnávateľa v tomto ohľade je ochranou celého hosp. zariadenia, ktoré neslúži jednotlivcovi, ale celku, jako sme vyššie podotkli. Pri tom je žiadúce, aby pri ochrane zájmov celku štát snažil sa najst také riešenie, ktoré bude stáť najbližšie ideálnemu stavu, t. j. najmenej bude obmedzovať osobnú slobodu jednotlivca. Mieru, po ktorú môže siahať obsahove, časove a miestne konkurenčný zákaz, určuje štát podľa potreby udržovania hospodárskej súčinnosti všetkých složiek spoločenstva. Mimo tohoto materiálneho nazierania na túto vec, musíme ju posúdiť aj so stanoviska mravného. Zákonodarstvo určitej doby je jej verným zrkadlom, čo do hospodárskeho postavenia, i čo do smýšľania. Ba snád aj opačne mohli by sme povedať: smýšľanie spoločenstva v určitej dobe znázornené je v jeho zákonoch, ktoré upravujú jeho potreby, hlavne hospodárske. Hospodárske zariadenie určitého štátu zase závisí od mravných názorov jeho občanov aspoň v takej miere, v akej závisia mravné názory od hospodárskych potrieb. Žiada-li tedy dnešná kapitalistická sústava ochranu samostatných už jestvujúcich kapitálových subjektov, je potrebné, aby sa im doprialo tejto ochrany len do tej miery, do akej to požaduje ten subjekt, ktorý je už tvorom mravným. Čo tedy mravné subjekty urobia, môže schvaľovať sama hospodárska sústava len potiaľ, pokiaľ je to i s jej stanoviska morálne, totiž i konkurenčná doložka môže byť platná a smie byť zákonom chránená len potiaľ, pokiaľ je s mravného stanoviska odôvodnená. Kedy je však konkurenčná doložka mravne odôvodnená, na to fixného pravidla nemožno uviesť. Keď uvážime, že človek je tvorom, majúcom slobodnú vôľu, musíme pripustiť, že musí mu byť dovolené činiť tak, jako chce, ovšem v rámci zákonov,

a pokiaľ by na niektorý konkrétny prípad nebolo zákonného ustanovenia, hranicou v jednaní človeka musia byť mravy. Kedy a jaké činy človeka sa priečia dobrým mravom, ohľadne toho citujeme z jedného rozsudku nemeckého ríšskeho súdu toto: »Gegen die guten Sitten verstösst jede Handlung, welche nach dem herrschenden Volks- und Verkehrsbewusstsein dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht denkenden Durchschnittsmenschen widerspricht.«¹⁾ Aplikujúc toto na náš predmet, smele môžeme prehlásiť, že »nemravná by bola taká doložka vo smluve, ktorou by sa niekto zriekol smluvnej slobody úplne, alebo čiastočne na vždy.«²⁾ Správnosť toho dosvedčujú aj zákony, vynesené v tejto otázke a tiež súdna prax bez výnimky na celom svete. Že spoločenstvo nepraje tomu, aby niekto na celý život bol donútený určité zamestnanie neprevádzať, vidno, že preň je takýto stav vecí, tedy nevoľnosť človeka, neprijateľná v zájme celku. Ale dochádza tu výrazu aj mravné smýšľanie človečenstva, čo oprávňuje nás k domnienke, že hospodárske úpravy človečenstva a jeho mravné názory idú ruka v ruku za normálnych okolností a v štáte, ktorého právny poriadok je verným zrkadlom súdobých hospodárskych a mravných názorov.

Spoločenstvo však má aj na tom zájem, aby zachovávalo aj v praxi detailné zásady individualistickej sústavy a chránilo jednotlivca od vykorisťovania druhým. Preto musí poskytovať ochrany i zamestnávateľovi. Jakého rozsahu má byť táto ochrana, to je otázkou, ktorú je ťažko síce riešiť, ale sa musí, lebo to požadujú nepriamo zájmy celku.

V práve, platnom na Slovensku, niet pozitívnych ustanovení zákonných o konkurenčnom zákaze, až na konkurenčný zákaz počas trvania služobného pomeru, ktorý upravujú §§. 53 a 54 obch. zák. a na konkurenčný zákaz mimo služobného pomeru, o ktorých pojednáva obch. zák. v kap. VIII., menovite v §§. 74—75 a ktorý vyskytuje sa jedine v rámci spoločenskej zmluvy. Ohľadne smluvného konkurenčného zákazu mimo služobného pomeru pozitívnych ustanovení niet. Neniť tedy k divu, že Curia zaujala často veľmi divné stanovisko a dlho nemohla sa ustáliť na nejakých všeobecných zásadách. Predsa pozdejšie pod vlivom cudziny, — hlavne nemeckej právnej praxe, — začala sa ušľachťovať na určitých základoch, ku ktorým jej oporou slúžila aj Osnova uhorského obč. zák. z roku 1900. Smernice, ktoré môžeme vyčítať z jednotlivých curiálnych decízií, sú tieto:

1. **O b s a h o v e:** súdne možno uplatňovať len také smluvy, ktoré sa nepriečia dobrým mravom. (C. č. 1141/907, zo dňa 22. IV. 1908.)

2. **Č a s o v e:** smluvy na celý život siahajúce sú neplatné a doba, na ktorú sa vzťahuje konkurenčný zákaz, snižuje sa na minimum. (C. č. rozs. 1430, zo dňa 27. X. 1892.)

3. **M i e s t n e:** vyvinula sa súdna prax tak, že sa požaduje v smluve uviesť i miesto, na ktoré sa má vzťahovať konkurenčný zákaz, trebárs na začiatku Curia v tomto smere stála na opačnom stanovisku. (C. č. rozs. 7797, zo dňa 18. X. 1894.)

Tieto zásady shrnula cit. uhorská osnova nasledovne:

§ 959: Taká smluva, ktorou by sa niekto zriekol na vždy prevádzania určitej živnosti alebo iného zamestnania v prospech druhého, je neplatná.

Podrobí-li sa niekto podobnému obmedzeniu na určitý čas alebo ohľadne určitého miesta, smluva je platná len potiaľ, pokiaľ sa zdá byť takéto obmedzenie nutným, aby druhá strana konkurenciou zaviazaného nebola poškodená v svojej živnosti alebo zamestnaní.

§ 1618: Kto sa zaviazal na konanie služieb na dobu delšiu než 5 rokov, alebo na dobu života určitej osoby, oprávnený je zrušiť služobný pomer po uplynutí 5 rokov šesťmesačnou výpoveďou.

¹⁾ Entscheidungen in Civilsachen sv. 48. str. 124.

²⁾ Keresk. Jog, ročník IX., str. 182.

Tohoto svojho práva nikto nemôže sa zriecť.

V druhej osnove obč. zák. maď. nachádzame o našom predmete toto ustanovenie:

§ 749: Taká smluva, ktorá jednu stranu obmedzuje v tom, aby určitý priemysel alebo iné zamestnanie vôbec alebo na určitom mieste prevádzala, platí len potiaľ, pokiaľ obmedzenie je nutné na ochranu oprávnených zájmov druhej strany a živobytie povinnej strany prílišne nezťažuje.

Osnova českoslov. obč. zák. (návrh subkomitétu) v § 1163a nasledovne rieši túto otázku:

§ 1163a: Úmluva, ktorá obmedzuje zamestnanca v jeho zárobkovej činnosti v obchodnom odvetví zamestnávateľa pre dobu po ukončení služebného pomeru (súťažná doložka), platí len na jeden rok po zrušení služebného pomeru a jedine vtedy, jestli zamestnanec uahliadol za služebného pomeru do zamestnávateľových obchodných tajností.

Takáto úmluva je bezúčinná vtedy, jestli by toto obmedzenie nespravodlivo zafažovalo zamestnancovo postavenie, hľadí-li sa k predmetu, miestu alebo k obchodnému zájmu, ktorý má zamestnávateľ na jeho splnení.

3., odst. . . .

Slúbil-li zamestnanec smluvnú pokutu pre prípad, žeby porušil súťažnú doložku, zamestnávateľ môže žiadať jedine túto smluvnú pokutu a vylúčený je nárok na splnenie zmluvy alebo na náhradu ďalšej škody.

Ustanovenie § (1336.) odstavce 2. platí i tu.

Porovnáme-li českoslov. osnovu s osnovami uhorskými, vidíme, že so stanoviska právnej kontinuity naša osnova je prijateľná.

Odst. 1 § 959 a tiež odst. 1. a 2. § 1618 uhor. osnovy rieši prvá časť 1. odst. § 1163 našej osnovy, pokiaľ obmedzenie na celý život alebo aj 5 rokov vylučuje. Avšak naša osnova tu zašla ešte ďalej. Postavením presne vymedzeného termínu 1 roku, hodne obmedzila voľné uváženie sudcu. Dľa dôvodovej zprávy k osnove čl. terajšie nazieranie na osobnú slobodu požadovalo obmedzenie konk. doložky na dobu 1 roku. Skôr by sme mysleli, že tu ide o príliš citelný vliv nemecký, kde v obch. zák. (§ 174.) ustanovená je doba na 3 roky. Či nebude veľmi často potrebné aj dľa náhľadu súdu určiť ďalšiu lehotu, o tom nemôže byť pochybnosti. Jednoročná lehotá dľa našej mienky zdá sa byť trochu krátkou a je snáď prenáhlenou horlivosťou, tak veľmi chrániť zamestnanca obzvlášť vtedy, keď konkurencia, proti ktorej má byť chránený zamestnávateľ, je dľa vlastných slov osnovy veľmi nebezpečná, keďže sa predpokladá, že zamestnanec nahliadol do obchodných tajností zamestnávateľa. Na druhej strane však veľmi musíme schvalovať, že osnova nedovolí konkurenčnou doložkou zabíť existenciu nižšie postavených zamestnancov, čím vyhne sa nielen hospodársky škodlivým následkom pre chudobné triedy, ale vylučuje aj také prípady, ktoré z mravného stanoviska nie sú nijak prijateľné.

Odst. 2. § 959. prvej a § 749. druhej osnovy uhorskej rieši zas naša osnova v 2. odstavci cit. §. Tu podstatného rozdielu vlastne niet. Jediné, čo by sme poznamenali je, že uhor. osnova je potiaľ liberálnejšia v prospech zamestnancov, že trebárs bez ohľadu na to, kto jaké postavenie zastáva, môže sa platne zaviazat konk. doložkou, platnosť doložky učiní závislou na tom, že požadujú to oprávnené zájmy zamestnávateľa, kdežto naša osnova bez ohľadu na toto pripúšťa ju, keď je tu podmienka, že zamestnanec nahliadol do obch. tajností zamestnávateľových, jestli by zamestnanec neutrpel tým nepomerne väčšiu škodu. Dľa smyslu uhorskej osnovy smluva, resp. doložka, nie je všeobecne platná len vtedy, keď to požadujú zájmy zamestnávateľa. Dľa našej osnovy doložka je platná, vyjímúc, žeby škoda zamestnancova bola väč-

šia. Možno, že intencia 2. odst. našej osnovy bola tá samá, čo uhorskej, avšak to z jeho stylizácie nevytvá jasne.

Odst. 4. a 5. § 1163. našej osnovy sú už takého rázu, že so stanoviska dosavadného práva a tiež praxe, musíme ich trochu dôkladnejšie rozoberať. Sľub, daný zamestnancom stran zaplatenia smluvnej pokuty na prípad, žeby porušil súťažnú doložku, bol známy aj dosiaľ. Pri posudzovaní jej výšky Curia držala sa dľa § 273. obch. zák., podľa ktorého výška smluvnej pokuty není podrobená žiadnemu obmedzeniu. Toto ustanovenie obch. práva je ius cogens a preto nebolo odôvodnené, keď Curia v inom prípade postavila sa na opačné stanovisko.¹⁾ Dalo by sa toto omlúvať jedine tým, že tu viedla Curiu zásada, že strana slabšia má byť chránená proti silnejšej, obzvlášte keď je samozrejme, že pri utvorení obch. zákona §-om 273., iste sa nemyslelo na prípad, že zamestnanec na utvrdenie sľubu ohľadne konkurenčného zákazu konceduje svojmu zamestnávateľovi smlúvenú pokutu. Ináč by bol nastal nemožný stav, lebo bola-li by videla Curia, že vymienená pokuta je neprimeraná, buď by ju bola musela dľa cit. § potvrdiť i napriek tomu, alebo hľadať príčiny, aby vymienenie sml. pok. celkom zrušila a tak vyhla sa rozhodovaniu o jej výške. V tomto druhom prípade ale zostáva tu otázka, jaký vliv bude mať toto zrušenie na smlúvu samú, keďže cieľom jej bolo jedine chránenie zájmov zamestnávateľových? Zaiste musí zostať smlúva ináč v platnosti, ponevác však povinná strana ju porušila, bude zaviazaná k náhrade škody a musí vystúpiť z konkurenčného podniku.

Túto otázku šťastne riešila naša osnova, keď vyriekla, že zamestnávateľ môže žiadať jedine smlúvenú pokutu a vylúčený je nárok na splnenie úmluvy alebo na náhradu ďalšej škody. Kolízia je tu vylúčená, lebo nemôže dojsť k tomu, žeby sa zrušilo celé ustanovenie o sml. pokute, ponevác dľa odst. 3. § 1336. našej osnovy »bola-li smlúvená pokuta nepomerná, môže ju súd na dlžníkovu žiadosť primerane snížiť. Práva, žiadať, aby pokuta bola snížená, nemožno sa napred zriecť.«

Bude-li táto osnova uzákonená, naša otázka bude dostatočne riešená a vylúčené budú sebe navzájom odporujúce ustanovenia, až na § 273. obch. zák., ktorý bude nutno vzhľadom k §-u 1336. osnovy zrušiť.

V našej osnove dochádza výrazu ochrana zamestnancov proti zamestnávateľom. Mýlil by sa však, kto by z toho odvodzoval snahu zákonodarcu, povzniesť pracujúcu triedu proti zamestnávateľom. Opakujeme, čo sme vyššie povedali, že cieľom zákona je udržanie hospodárskej rovnováhy a dodržanie panujúcich mravných názorov. Že mravné stanovisko dnes požaduje takéto riešenie, keďže nezamestnanosť je v ne-bývalej miere rozšírená, následkom čoho hospodárska hodnota pracujúceho človeka je minimálna, je nám jasné. Jestli by boli ustanovenia zákona v tomto smere ešte prísnejšie, pracujúca trieda bola by ešte väčšmi ubíjaná, ba priamo zničaná. Že zájmy celku si toho neprajú, je zrejme, — obzvlášť dnes, keď obrovská väčšina ľudí je hosp. závislá. Keby v modernom štáte bolo možné proti vôli väčšiny niečo uskutočniť, to by sa pomstilo na samom štáte. Lebo nasledujú-li zákony cieľov udržať hospodársku rovnováhu, ale chcú nastaliť poruchu rovnováhy ešte zvyšovať, predovšetkým to pocíti sám štát, ktorý musí zbadať, že úplným zničením hospod. slabých jednotiek, ktoré sú jadrom národa, zapríčiniť sa stav, ktorý bude mať v zápätí vysťahovalectvo, soc. biedu, krádeže, ba priamo revolúcie, ktoré v tomto prípade byly by úplne odôvodnené a maly by v zápätí hospod. nedohľadné následky.

Smernicou pri riešení tejto otázky so stanoviska soc. politiky za dnešnej našej individualistickej hospodárskej sústavy musí byť tedy ochrana hospodárskych zájmov výroby jako celku, pri súčasnej ochrane kapitálu, jako i nemajetných pracujúcich tried, čím hospodárska rovnováha v prospech celku bude najideálnejšie zachovaná.

¹⁾ Cur. dec. III. r. XXVII. str. 328.